Informations de base

2011/0455(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Règlement	Procédure terminée
Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut **Subject** 8.40.09 Fonctionnaires, agents de l'Union, statut, tribunal administratif	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
JURI Affaires juridiques	ROTH-BEHRENDT Dagmar (S&D)	11/04/2011
	Rapporteur(e) fictif/fictive BALDASSARRE Raffaele (PPE) WIKSTRÖM Cecilia (ALDE) LICHTENBERGER Eva (Verts/ALE) KARIM Sajjad (ECR) MAŠTÁLKA Jiří (GUE/NGL) SPERONI Francesco Enrico (EFD)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
BUDG Budgets	LYON George (ALDE)	25/01/2012
CONT Contrôle budgétaire	GRÄSSLE Ingeborg (PPE)	12/01/2012
AFCO Affaires constitutionnelles	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	KOCH-MEHRIN Silvana (ALDE)	25/01/2012

Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil	Réunions	Date
	Transports, télécommunications et énergie	3261	2013-10-10

Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire
	Ressources humaines et sécurité	ŠEFČOVIČ Maroš

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
13/12/2011	Publication de la proposition législative	COM(2011)0890	Résumé
19/01/2012	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
25/04/2012	Vote en commission,1ère lecture		
20/06/2012	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A7-0156/2012	Résumé
02/07/2013	Décision du Parlement, 1ère lecture	T7-0287/2013	Résumé
02/07/2013	Résultat du vote au parlement		
10/10/2013	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
22/10/2013	Signature de l'acte final		
22/10/2013	Fin de la procédure au Parlement		
29/10/2013	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2011/0455(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Règlement
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 336
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	JURI/7/08217

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE480.807	10/02/2012	
Avis de la commission	CONT	PE480.756	20/03/2012	

Amendements déposés en commission		PE483.851	20/03/2012	
Avis de la commission	BUDG	PE480.897	21/03/2012	
Avis de la commission	FEMM	PE483.788	24/04/2012	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A7-0156/2012	20/06/2012	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T7-0287/2013	02/07/2013	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Projet d'acte final	00060/2013/LEX	23/10/2013	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2011)0890	13/12/2011	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2013)625	24/09/2013	
Document de suivi	COM(2015)0597	02/12/2015	Résumé
Document de suivi	COM(2016)0754	05/12/2016	Résumé
Document de suivi	COM(2017)0699	29/11/2017	Résumé
Document de suivi	COM(2020)0773	30/11/2020	
Document de suivi	COM(2021)0094	02/03/2021	
Document de suivi	COM(2021)0258	28/05/2021	
Document de suivi	COM(2021)0439	04/08/2021	
Document de suivi	COM(2021)0729	30/11/2021	
Document de suivi	COM(2022)0180	26/04/2022	
Document de suivi	COM(2022)0388	08/08/2022	
Document de suivi	COM(2022)0678	02/12/2022	
Document de suivi	COM(2023)0188	14/04/2023	
	COM(2023)0788		

Document de suivi		13/12/2023	
Document de suivi	COM(2024)0054	06/02/2024	
Document de suivi	COM(2024)0563	26/11/2024	
Document de suivi	COM(2025)0423	24/07/2025	
Document de suivi	SWD(2025)0249	26/08/2025	
Document de suivi	COM(2025)0736	01/12/2025	
Document de suivi	SWD(2026)0124	22/04/2026	
Document de suivi	COM(2026)0349	08/07/2026	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final

Règlement 2013/1023
JO L 287 29.10.2013, p. 0015 Résumé

Actes délégués

Référence	Sujet
2025/2580(DEA)	Examen d'un acte délégué

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 02/07/2013 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 522 voix pour, 150 voix contre et 39 abstentions, une résolution législative sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.

Le Parlement a arrêté sa position en première lecture suivant la procédure législative ordinaire. Les amendements adoptés en plénière sont le résultat d'un compromis négocié entre le Parlement européen et le Conseil. Ils modifient la proposition comme suit :

Maintien d'un personnel européen hautement qualifié : il est rappelé que l'Union européenne doit disposer d'une **administration publique d'un niveau de qualité élevé** tel qu'elle puisse réaliser ses objectifs, mettre en œuvre ses politiques et actions et accomplir ses missions de la meilleure manière conformément aux traités et répondre aux défis de l'Union. Il est donc nécessaire de garantir le cadre pour attirer, recruter et conserver un personnel

hautement qualifié et multilingue, sélectionné **sur une base géographique la plus large possible** parmi les citoyens des États membres et en tenant dûment compte de **l'équilibre entre hommes et femmes**. Les mesures prises pour sélectionner le personnel ne devraient toutefois jamais se traduire par des critères de recrutement autres que ceux fondés sur le **mérite**.

Adaptation automatique des rémunérations des fonctionnaires (la «méthode») à une situation de crise: afin de garantir aux fonctionnaires et autres agents de l'Union une évolution du pouvoir d'achat qui soit parallèle à celle des fonctionnaires nationaux, le principe d'un mécanisme pluriannuel d'actualisation des rémunérations est maintenu, dénommé la "méthode", en garantissant son application **jusqu'à la fin de 2023** et en prévoyant sa révision au début de 2022, tout en incluant un mécanisme de prolongation provisoire éventuelle.

La nouvelle «méthode» d'ajustement automatique des salaires sera calculée sur la base des rémunérations réelle des fonctionnaires de 11 États membres (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Suède et Royaume-Uni) et sur l'utilisation d'une indexation conjointe composée des systèmes belges et luxembourgeois d'indices des prix à la consommation harmonisés.

En outre, pour remédier aux difficultés suscitées par l'application de la méthode dans le passé, il est prévu une méthode permettant l'actualisation annuelle de l'ensemble des rémunérations, pensions et indemnités, comprenne une **clause automatique de crise**.

Prélèvement de solidarité sur les rémunérations des fonctionnaires : un **prélèvement de solidarité** est instauré (en plus de l'impôt sur le revenu), prélèvement qui pourra être provisoirement prolongé. **Ce prélèvement de solidarité s'appliquera à l'ensemble des fonctionnaires et autres agents de l'Union à compter du 1er janvier 2014** mais de manière différenciée en fonction du grade hiérarchique du fonctionnaire.

Suspension temporaire de la «méthode» pour tenir compte de la crise : afin de tenir compte des contraintes budgétaires et des mesures draconiennes prises par les États membres par suite de la crise financière, une **suspension de la méthode pendant une période de 2 ans** (2013-2014) est prévue en vue de **geler tous les salaires**, les pensions et les indemnités des fonctionnaires et d'appliquer le prélèvement de solidarité malgré cette suspension.

Allongement de la période de travail : l'âge de départ à la retraite passera de 63 à 66 ans pour les nouveaux fonctionnaires et à 65 ans pour les fonctionnaires déjà en poste. Il est prévu que les membres du personnel puissent également travailler de leur plein gré, **jusqu'à 67 ans**, voire, à titre exceptionnel et dans des conditions spécifiques, jusqu'à **70 ans**.

Evolution des membres du personnel : il est prévu que la promotion à un grade plus élevé soit subordonnée à l'engagement personnel, à **l'amélioration des qualifications et des compétences**, ainsi qu'à l'exercice de fonctions dont l'importance justifie la nomination du fonctionnaire à ce grade supérieur. **La durée minimale de 2 ans dans un grade avant la promotion d'un fonctionnaire au grade immédiatement supérieur est maintenue** afin de permettre aux fonctionnaires très performants d'être promus plus rapidement. Chaque institution devra veiller à ce que ses politiques internes de ressources humaines fassent usage des possibilités prévues par le statut des fonctionnaires pour offrir des évolutions de carrière appropriées.

Améliorer la transparence dans les frais du personnel : des dispositions ont été introduites pour clarifier et rendre plus transparents les frais de personnel pour **toutes les catégories de personnel à chacune des institutions** et agences qui les emploient.

Remboursement des frais de «délai de route» : les règles en matière de délai de route et de remboursement du voyage annuel entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine ont été revues, rationalisées et liées à l'expatriation, afin de rendre leur application plus simple et plus transparente. En particulier, le délai de route annuel a été remplacé par un congé dans les foyers et limité à un maximum de **deux jours et demi**.

Renforcer les règles déontologiques d'indépendance : des précisions ont été apportées au titre II du statut, qui met en place un cadre de droits et d'obligations pour les fonctionnaires. Tout manquement à ces règles exposera les fonctionnaires à des mesures disciplinaires.

Stage d'accès à la fonction publique européenne : le fonctionnaire devra effectuer un stage de 9 mois et son stage devra être clôturé par un rapport d' évaluation de ses aptitudes.

Fonctionnaires AST/SC: afin d'adapter encore plus les structures de carrière dans les secteurs d'activités actuels du personnel AST à différents niveaux de responsabilité et au titre d'une contribution indispensable à la limitation des dépenses administratives, **un nouveau groupe de fonctions "AST/SC" est instauré pour les secrétaires et commis**. Les traitements et les taux de promotion établissent une correspondance entre le degré de responsabilité et le niveau de rémunération.

La Commission devra réaliser une évaluation et élaborer un rapport sur l'ampleur de ce nouveau groupe de fonctions et sur les conséquences de son introduction, en tenant particulièrement compte de la situation des femmes.

Fonctionnaires AD : le parcours de carrière dans les groupes de fonctions AD et AST a été restructuré de telle sorte que **les grades les plus élevés soient réservés à un nombre limité de fonctionnaires exerçant des responsabilités au plus haut niveau**. Dès lors, les administrateurs pourront progresser uniquement jusqu'au grade AD 12, sauf s'ils sont nommés à un poste spécifique d'un grade supérieur, et les grades AD 13 et AD 14 seront réservés au personnel exerçant un rôle comportant des responsabilités importantes. De la même manière, les fonctionnaires de grade AST 9 ne pourront être promus au grade AST 10 que conformément à une procédure prévue au statut.

Fonctionnaires travaillant dans les pays tiers : les conditions de travail du personnel employé dans des pays tiers a été modernisé de sorte à le rendre plus efficace sur le plan des coûts tout en générant des économies; les droits à congé annuel ont été adaptés et la possibilité a été prévue de prendre en compte un éventail plus large de paramètres pour déterminer l'indemnité de conditions de vie sans nuire à l'objectif général de réaliser des économies. **Les conditions d'octroi de l'indemnité de logement ont ainsi été révisées pour mieux tenir compte des conditions locales** et diminuer la charge administrative.

Fonctionnaires ayant un handicap : des dispositions ont été introduites pour mieux prendre en compte le principe de l'égalité de traitement avec les personnes handicapées et permettre l'engagement de ces personnes aux postes les plus appropriés.

Conflits d'intérêt : de nouvelles dispositions ont été introduites afin de souligner qu'un fonctionnaire ne devrait en aucun cas accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à une institution communautaire, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus soit avant sa nomination, soit au cours d'un congé spécial pour service militaire ou national, et au titre de tels services. En outre, avant de recruter un fonctionnaire, une institution communautaire devra investiguer pour savoir si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre intérêt divergent. À cette fin, le candidat devra s' engager, au moyen d'un formulaire spécifique, à **éviter tout conflit d'intérêt réel ou potentiel**.

Fonctionnaires en fin d'activité : le fonctionnaire qui se propose d'exercer une activité professionnelle, rémunérée ou non, dans les 2 années suivant la cessation de ses fonctions devra le déclarer à son institution au moyen d'un formulaire spécifique. Si cette activité a un lien avec le travail effectué par l'intéressé durant les 3 dernières années de service et risque d'être incompatible avec les intérêts légitimes de l'institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination pourra, soit interdire au fonctionnaire l'exercice de cette activité, soit le subordonner à toute condition qu'elle juge appropriée.

Dans le cas des anciens membres du personnel d'encadrement supérieur, l'autorité investie du pouvoir de nomination **devra leur interdire, en principe, pendant un an suivant la cessation de leurs fonctions, d'entreprendre une activité de lobbying ou de représentation vis-à-vis du personnel de leur ancienne institution** pour le compte de leur entreprise, de leurs clients ou de leurs employeurs concernant des questions qui relevaient de leur compétence pendant leurs 3 dernières années de service.

Congé dans l'intérêt du service : un congé spécial a été institué pour des besoins organisationnels liés à l'acquisition de nouvelles compétences au sein des institutions. Le nombre annuel total de fonctionnaires mis en congé dans l'intérêt du service **ne pourra être supérieur à 5%** du nombre total des fonctionnaires de toutes les institutions ayant pris leur retraite l'année précédente. Ce congé ne pourra pas avoir le caractère d'une mesure disciplinaire. Sa durée correspond en principe à la période restante jusqu'à ce que le fonctionnaire concerné atteigne l'âge de la retraite. Cependant, une institution communautaire pourra décider, à titre exceptionnel, de mettre un terme à ce congé et de réintégrer le fonctionnaire dans son emploi. Une série de règles sont prévues pour fixer le cadre de ce nouveau type de congé.

Écoles européennes : pour faciliter le recrutement sur la base géographique la plus large, les institutions devront s'efforcer de promouvoir l'enseignement multilingue et multiculturel des enfants de leur personnel. En ce sens, il est prévu que l'Union maintienne un financement pour les écoles européennes. Il est également prévu que la Commission envisage de demander aux autorités compétentes de réexaminer le lieu d'implantation d'une nouvelle école européenne.

Rapport : pour le 31 décembre 2020 au plus tard, la Commission devra présenter au Parlement européen et au Conseil un rapport sur l'application du statut. D'autres rapports plus techniques sont prévus pour évaluer l'impact des modifications introduites dans les annexes au statut.

Autres dispositions techniques : d'autres dispositions ont été revues portant sur :

- l'aménagement des conditions de travail pour permettre aux fonctionnaires de concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- le système de financement des pensions des fonctionnaires **des agences de l'Union** qui ne dépendent pas entièrement du budget de l'UE, de sorte qu'à compter de 2016 celles-ci assurent une partie du financement de ces pensions sans faire intervenir le budget UE ;
- l'ouverture de certains concours internes aux agents contractuels dans certaines conditions strictement encadrées ;
- les mutations de fonctionnaires ;
- les modalités d'octroi de congés pour convenance personnelle, de maternité, congé parental,…
- les modalités d'évaluation des fonctionnaires ;
- les modalités d'avancement ou de rétrogradation des fonctionnaires ;
- les modalités techniques de mise à la retraite des fonctionnaires et d'accès à la pension d'ancienneté ou à une pension d'invalidité ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires de façon à leur permettre par exemple de passer à temps partiel pour s'occuper d' un enfant, jusqu'à l'âge de 14 ans.

Á noter que l'ensemble des annexes ont également été modifiées à la lumière des modifications ci-avant décrites.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 22/10/2013 - Acte final

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires de l'UE et le régime applicable aux autres agents de l'UE.

ACTE LÉGISLATIF : Règlement (UE, EURATOM) n° 1023/2013 du Parlement européen e du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.

CONTENU : avec le présent règlement, le Parlement européen et le Conseil modifient le statut révisé du personnel de l'UE. La révision du statut garantit des économies considérables dans le contexte du cadre financier pluriannuel pour 2014-2020.

Il prévoit notamment les éléments clés suivants:

Gel des salaires : les salaires et retraites des fonctionnaires de l'UE seraient gelés en 2013 et 2014. Une nouvelle clause prévoit que les salaires ne seraient pas augmentés si le produit intérieur brut de l'UE diminue de plus de 3%.

Méthode de calcul de l'adaptation des salaires : pour tenir compte des contraintes budgétaires des États membres et aux mesures draconiennes prises par ces derniers suite à la crise financière sans précédent et du contexte socio-économique particulièrement difficile dans l'Union, il a été jugé nécessaire de prévoir la suspension de la méthode de révision des salaires pendant une période de 2 ans en ce qui concerne toutes les rémunérations, pensions et indemnités des fonctionnaires Dès lors **à partir de 2015**, les salaires et les retraites seraient adaptés selon une **nouvelle**

méthode visant à garantir que le pouvoir d'achat des fonctionnaires de l'UE évoluerait parallèlement à celui des fonctionnaires des administrations centrales de 11 États membres (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Suède et Royaume-Uni).

La «méthode» ou mécanisme pluriannuel d'actualisation des rémunérations, s'appliquerait jusqu'à la **fin de 2023** et serait revue en 2022, tout en incluant un mécanisme de prolongation provisoire de la méthode.

Prélèvement de solidarité : outre la suspension de l'adaptation automatique des salaires, un nouveau prélèvement de solidarité de 6% serait instauré à partir du 1er janvier 2014 ; il s'élèverait à 7% pour les fonctionnaires de haut rang.

Diminution nominale des 5% des fonctionnaires de l'UE : à la réforme du statut du personnel s'ajoute une diminution des effectifs dans toutes les institutions de l'UE, avec une réduction de 5% sur la période 2013-2017.

Relèvement de l'âge de la retraite : vu l'évolution démographique et la modification de la structure par âge de la population, il a été jugé nécessaire de relever l'âge de la retraite, sous réserve de mesures de transition pour les fonctionnaires et autres agents de l'Union déjà en service. L'âge normal de départ à la retraite passerait ainsi de 63 à **65 ans**; pour les nouveaux fonctionnaires, il passerait à 66 ans.

L'âge de la retraite devrait par ailleurs être assoupli en permettant aux membres du personnel de continuer à travailler volontairement plus facilement, **jusqu'à 67 ans**, voire, à titre exceptionnel et dans des conditions spécifiques, à travailler jusqu'à 70 ans.

Grade et responsabilités : le lien entre le grade et les responsabilités a été renforcé, en particulier par l'établissement d'une **nouvelle structure de carrière limitant l'accès aux quatre grades supérieurs** aux fonctionnaires exerçant des fonctions de management ou d'autres fonctions équivalentes entraînant un plus haut niveau de responsabilités. Dès lors, par exemple, les administrateurs pourraient progresser uniquement jusqu'au grade AD 12, sauf s'ils sont nommés à un poste spécifique d'un grade supérieur, et les grades AD 13 et AD 14 devraient être réservés au personnel exerçant un rôle comportant des responsabilités importantes.

La durée minimale de **2 ans dans un grade avant la promotion** d'un fonctionnaire au grade immédiatement supérieur serait maintenue afin de permettre aux fonctionnaires très performants d'être promus plus rapidement. Chaque institution devrait veiller à ce que ses politiques internes de ressources humaines fassent usage des possibilités prévues par le statut pour offrir des carrières appropriées aux fonctionnaires qui présentent un haut potentiel et des performances élevées.

Création d'un nouveau groupe de fonctions: afin d'adapter encore davantage les structures de carrière dans les secteurs d'activités actuels du personnel AST à différents niveaux de responsabilité et au titre d'une contribution indispensable à la limitation des dépenses administratives, un nouveau groupe de fonctions "AST/SC" a été instauré pour **les secrétaires et personnel de bureau**.

Horaire de travail et aménagement du temps de travail : les horaires de travail ont été alignés sur ceux en vigueur dans certains États membres de l'Union afin de compenser la réduction du personnel de ces institutions. Il passerait ainsi de 37h30 à 40 heures sans adaptation salariale compensatoire.

Révision de certaines conditions de travail : les conditions de travail du personnel employé dans des pays tiers ont été adaptées afin de les rendre meilleures sur le plan du rapport coût-efficacité tout en réalisant des économies.

Période de stage : les fonctionnaires devraient être tenus d'effectuer un **stage de 9 mois**. Lorsqu'elle décide de titulariser un fonctionnaire, l'autorité investie du pouvoir de nomination devrait tenir compte du rapport de stage établi à la fin de cette période et de la conduite du fonctionnaire stagiaire au regard des obligations qui lui incombent en vertu du statut.

Recrutement sur une base géographique : les procédures de recrutement et de nomination devraient garantir le recrutement des fonctionnaires sur la base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union, sans toutefois réserver des emplois aux ressortissants d'un État membre déterminé. À cette fin et pour lutter contre des déséquilibres importants éventuels entre les nationalités des fonctionnaires non justifiés par des critères objectifs, la possibilité devrait être donnée à chaque institution d'adopter des mesures justifiées et appropriées. Ces mesures ne devraient jamais se traduire par des critères de recrutement **autres que ceux fondés sur le mérite**. La Commission devrait faire rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre des mesures appropriées par les institutions.

Respect des normes déontologiques les plus élevées : la fonction publique européenne devrait adhérer aux normes déontologiques les plus élevées et demeurer indépendante en toutes circonstances. À cette fin, le titre II du statut a été révisé pour mettre en place un cadre de droits et d'obligations. Tout manquement de fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires à ces obligations devrait les rendre passibles de mesures disciplinaires.

Agents contractuels : un cadre plus souple a été prévu pour l'emploi d'agents contractuels. Ces derniers seraient engagés pour une **durée maximale de 6 ans** afin qu'ils effectuent des tâches sous la supervision de fonctionnaires ou d'agents temporaires. En outre, alors que la grande majorité des fonctionnaires continuerait à être recrutée sur la base de concours généraux, les institutions devraient être autorisées à organiser des concours internes qui pourraient, à titre exceptionnel et moyennant certaines conditions, être ouverts aux agents contractuels.

Personnel des agences : le personnel des agences serait couvert par le régime de pensions de l'Union européenne, comme les autres membres du personnel relevant du statut. Les agences qui sont totalement autofinancées prennent actuellement en charge la contribution de l'employeur au régime. Dans un souci de transparence budgétaire et de partage des charges plus équilibré, les agences qui sont partiellement financées par le budget général de l'Union devraient prendre en charge la partie des contributions à la charge des employeurs qui correspond à la part des recettes de l'agence, déduction faite de la subvention à la charge du budget général de l'Union européenne, dans ses recettes totales. Dans la mesure où cette nouvelle disposition peut nécessiter l'adaptation des règles en vigueur régissant la perception des redevances par les agences, elle ne devrait s'appliquer qu'à compter du 1er janvier 2016. Le cas échéant, la Commission devrait présenter des propositions en vue d'adapter ces règles.

Financement des Écoles européennes : les institutions devraient s'efforcer de promouvoir un enseignement multilingue et multiculturel pour les enfants de leur personnel. C'est pourquoi, il est précisé qu'une contribution de l'Union au financement des écoles européennes, déterminée par l'autorité

budgétaire, serait mise à la charge du budget de l'Union. La Commission devrait pouvoir demander aux autorités compétentes de réexaminer le lieu d'implantation d'une nouvelle école européenne.

Autres dispositions techniques : d'autres dispositions ont été revues portant sur :

- les règles relatives aux délais de route et de paiement annuel des frais de voyage entre le lieu d'affectation et le lieu d'origine ;
- les règles relatives au remboursement des frais de déménagement ;
- les règles de remboursement de frais de missions dans d'autres lieux d'affectation d'une institution ;
- les conditions d'octroi de l'indemnité de logement afin de mieux tenir compte des conditions locales ;
- les règles de mutations de fonctionnaires ;
- les modalités d'octroi de congés pour convenance personnelle, de maternité, congé parental,…
- les modalités d'évaluation des fonctionnaires ;
- les modalités d'avancement ou de rétrogradation des fonctionnaires ;
- les modalités techniques de mise à la retraite des fonctionnaires et d'accès à la pension d'ancienneté ou à une pension d'invalidité ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires de façon à leur permettre par exemple de passer à temps partiel pour s'occuper d' un enfant, jusqu'à l'âge de 14 ans.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 02.11.2013. Le règlement est applicable pour ses principales dispositions à compter du 1er janvier 2014.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 02/12/2015 - Document de suivi

Le présent rapport a pour objet de respecter l'obligation incombant à la Commission en vertu de l'article 65, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne. Il fournit des **informations relatives à l'incidence budgétaire des rémunérations et des pensions des fonctionnaires de l'Union** à la suite de l'actualisation 2015 des rémunérations et des pensions des fonctionnaires et des autres agents de l'UE ainsi que des coefficients correcteurs dont celles-ci sont affectées.

L'actualisation 2015 des rémunérations et des pensions des fonctionnaires et des autres agents de l'UE est mise en œuvre conformément à l'annexe XI du statut et aura lieu avant la fin de l'année. Elle est fondée sur les données statistiques préparées par l'Office statistique de l'UE en concertation avec les services nationaux de statistiques des États membres, qui reflètent la situation au 1er juillet 2015 dans les États membres.

Pour rappel, le règlement (UE, Euratom) n° 1023/2013 du Parlement européen et du Conseil a modifié le mécanisme d'actualisation des rémunérations, dénommé «méthode», en permettant **l'actualisation automatique de l'ensemble des rémunérations, pensions et indemnités**. À cet effet, les montants et les coefficients correcteurs pertinents inscrits dans le statut devraient s'entendre comme des montants et des coefficients correcteurs de référence qui sont soumis à une actualisation régulière et automatique. Ces montants et coefficients correcteurs actualisés doivent être publiés par la Commission dans les deux semaines suivant l'actualisation, dans la série C du Journal officiel de l'Union européenne, à des fins d'information.

Il est rappelé qu'en dehors de l'actualisation des coefficients correcteurs applicables aux rémunérations et aux pensions du personnel en dehors de la Belgique et du Luxembourg, aucune actualisation des rémunérations du personnel de l'UE n'a eu lieu en 2013 et 2014. En conséquence, **pendant quatre années (de juillet 2010 à juillet 2014)**, l'adaptation des rémunérations et des pensions des fonctionnaires et des autres agents de l'UE s'est présentée comme suit:

- en 2010, l'application de la méthode définie à l'article 3 de l'annexe XI du statut a conduit à une adaptation de 0,1%.
- en 2011 et 2012, dans le cadre d'une approche globale visant à régler les différends concernant les adaptations des rémunérations et des pensions pour les années 2011 et 2012, les adaptations ont été de 0% et de 0,8% respectivement ;
- en outre, dans le cadre du compromis politique sur la réforme du statut, un gel des rémunérations et des pensions a été décidé pour les années 2013 et 2014.

L'effet combiné de la non-application de la méthode d'adaptation salariale en 2011 et 2012 et du gel des rémunérations et des pensions en 2013 et 2014 a donné lieu à **des économies de quelque 3 milliards EUR sur la période couverte par le cadre financier pluriannuel** (CFP) 2014-2020 et d'environ 500 millions EUR par an à long terme.

Dans l'ensemble, **la dernière révision du statut a permis de réaliser quelque 4,3 milliards EUR d'économies** dans le secteur de l'administration sur la période couverte par le CFP.

Par ailleurs, des mesures spécifiques n'ayant pas d'incidence budgétaire directe, comme l'augmentation du temps de travail et la diminution des congés annuels sans compensation salariale, représentent environ **1,5 milliard EUR** pour les institutions.

C'est dans ce contexte que la Commission a présenté un rapport concernant les informations relatives à l'incidence budgétaire de l'actualisation annuelle 2015 des rémunérations et pensions des fonctionnaires et autres agents de l'Union européenne ainsi que des coefficients correcteurs dont celles-ci sont affectées.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 13/12/2011 - Document de base législatif

OBJECTIF : modifier le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de l'UE.

ACTE PROPOSÉ : Règlement du Parlement européen et du Conseil.

CONTEXTE : le statut du personnel des institutions constitue le cadre juridique qui régit les conditions d'emploi et de travail de quelque **55.000 fonctionnaires** et autres agents employés par plus de 50 institutions et agences situées dans différents lieux d'affectation dans l'UE et dans les pays tiers.

Les événements récents qu'a connus l'économie mondiale ainsi que la nécessité qui en découle d'assainir les finances publiques ne peuvent pas être sans effets sur la fonction publique européenne, vu les contraintes budgétaires que connaissent de nombreuses administrations publiques en Europe.

Dans ce contexte, il sera impératif de tenir compte d'un certain nombre d'éléments pesant sur le budget administratif, en particulier :

- le départ à la retraite du personnel provenant des 15 pays qui étaient membres de l'UE avant 2004 ;
- le maintien de l'équilibre géographique entre tous les États membres parmi le personnel sachant que vu l'évolution démographique en Europe, attirer et retenir du personnel de qualité issu de tous les États membres sera de plus en plus difficile à l'avenir.

Les principales modifications envisagées toucheront en particulier à la méthode de calcul des pensions, sachant que le système actuel pèse lourdement sur le budget de l'administration.

La proposition concilie les aspects de coût/efficacité et les besoins des institutions en matière de gestion des ressources humaines. La Commission estime que, si cette proposition est adoptée, les institutions de l'UE continueront à disposer d'une fonction publique européenne indépendante, efficace et moderne, qui leur permettra d'accomplir les missions confiées par les traités.

ANALYSE D'IMPACT : aucune analyse d'impact n'a été réalisée.

BASE JURIDIQUE : article 336 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et article 12 du protocole sur les privilèges et immunités de l'Union européenne.

CONTENU : la proposition de modification du statut envisage les principales mesures suivantes :

-réduction de 5% du personnel : il est proposé de réduire de 5% les effectifs de chaque institution et agence, en ne compensant pas le départ d'un certain nombre de personnes, dont les départs à la retraite ou dont le contrat arrive à expiration ;

-méthode d'adaptation des rémunérations et des pensions : la nouvelle méthode permettrait de maintenir le principe du parallélisme entre l'évolution des traitements des fonctionnaires nationaux et celle des fonctionnaires de l'UE et de remédier aux lacunes de la méthode actuelle:

- la nouvelle méthode tiendrait compte de l'évolution des salaires nominaux (au lieu de celle des salaires réels) dans l'ensemble des États membres. De cette manière, la méthode permettra de suivre précisément l'évolution des rémunérations dans tous les États membres de l'UE ;
- la nouvelle clause d'exception s'appliquerait automatiquement lorsque deux conditions sont réunies: 1) une baisse du PIB de l'UE et 2) un écart de plus de deux points de pourcentage entre la valeur de l'adaptation des rémunérations et pensions des membres du personnel de l'UE et l'évolution du PIB de l'UE;
- l'indice international de Bruxelles serait supprimé. Les différences dans la hausse du coût de la vie entre chaque lieu d'affectation et dans les États membres seraient calculées et prises en compte au moyen de coefficients correcteurs. Un nouveau coefficient correcteur commun serait introduit pour la Belgique et le Luxembourg, considérant ces États membres comme un lieu d'affectation unique. Il serait fixé à 100 pour la première année.

-prélèvement de solidarité : depuis 1982, la méthode est liée à un impôt supplémentaire sur les rémunérations, qui découle des effets de la crise pétrolière. En dépit de l'amélioration de la situation économique, cet impôt supplémentaire n'a pas été abandonné, mais il s'est transformé en mesure liée à l'application automatique de la méthode. Pour la durée de la méthode proposée, il est suggéré de porter à 6% le taux du prélèvement de solidarité.

-**modifications apportées au régime des pensions** : ces modifications intègreraient les éléments suivants :

- **relèvement à 65 ans de l'âge normal de la retraite** : à l'heure actuelle, l'âge normal de la retraite est fixé à 63 ans pour les fonctionnaires recrutés après le 1er mai 2004. Ceux qui ont été recrutés avant cette date relèvent de dispositions transitoires aux termes desquelles l'âge de la retraite est compris en 60 et 63 ans. Il est proposé de porter à **65 ans l'âge normal de la retraite pour les fonctionnaires recrutés à partir du 1er janvier 2013**. Des règles transitoires similaires à celles de 2004 seraient appliquées, c'est-à-dire que les fonctionnaires recrutés avant le 1er mai 2013 partiraient à la retraite entre 60 et 65 ans. Par ailleurs, la possibilité de continuer à travailler jusqu'à 67 ans ne serait plus une modalité accordée uniquement à titre exceptionnel ;
- **relèvement à 58 ans de l'âge de la retraite anticipée** : actuellement, l'âge minimal pour partir en retraite anticipée est fixé à 55 ans. En vertu de la nouvelle proposition, l'âge minimal du départ à la retraite anticipée serait fixé à **58 ans**. En outre, le nombre maximal de fonctionnaires partant à la retraite au cours d'une année donnée sans réduction de leurs droits à pension serait fixé à **5% des effectifs des fonctionnaires**, toutes institutions confondues, ayant pris leur retraite au cours de l'année précédente (contre 10% dans le système actuel) ;
- **alignement sur la pratique actuarielle internationale de la méthodologie de calcul du taux de cotisation au régime de pensions** : le système de calcul du taux de cotisation au régime de pensions arrive à expiration le 30 juin 2013. Il est proposé de conserver la même méthodologie, mais en portant à 30 ans la moyenne mobile pour les taux d'intérêt et la croissance des traitements. Une période de transition de 8 ans serait mise en place.

-adaptation des conditions d'emploi : il est proposé de :

- **instaurer une durée minimale de travail hebdomadaire** : en raison de la réduction de 5% des effectifs, chaque membre du personnel serait tenu d'assumer une part de charge de travail supplémentaire. Il est dès lors proposé d'inscrire dans le statut une durée minimale de travail hebdomadaire de **40 heures** ;
- **aménagement du temps de travail** : les mesures d'aménagement du temps de travail permettent de concilier vie professionnelle et vie privée et de favoriser l'équilibre entre les sexes au sein des institutions dans le respect des horaires imposés. Il convient par conséquent de faire explicitement référence à ces dispositions dans le statut.

-indemnités et droits: les membres du personnel ont actuellement droit à un délai de route maximal de 6 jours par an pour regagner leur lieu d'origine. Il est proposé de limiter ce délai de route annuel à 3 jours au maximum. L'indemnité pour le voyage annuel est fondée sur la distance kilométrique par chemin de fer, qui, souvent, n'est pas l'itinéraire le plus usuel pour regagner le lieu d'origine. Par conséquent, le calcul reposerait sur la distance orthodromique, ce qui aurait pour effet de réduire les indemnités individuelles. En outre, le remboursement du voyage annuel serait limité au territoire des États membres de l'UE.

Afin de réduire la charge administrative tant pour les membres du personnel concernés que pour l'administration, les règles relatives au remboursement des frais de déménagement devraient être simplifiées. Il est donc proposé d'instaurer des **plafonds de coûts** tenant compte de la situation familiale du fonctionnaire ou de l'agent et du coût moyen du déménagement et de l'assurance connexe.

Les règles en matière de missions devraient également être adaptées, afin que soient pris en compte les besoins spécifiques d'une institution dont le personnel doit fréquemment effectuer des missions dans les principaux lieux de travail. Il est proposé de permettre, en pareils cas, le remboursement des frais d'hébergement sur la base d'un montant forfaitaire.

-mesures de transparence pour les institutions et les agences : le statut est mis en œuvre au moyen d'une série de mesures adoptées par les institutions et agences. Afin de garantir une mise en œuvre homogène et cohérente du statut et pour des raisons de simplification, les modalités d'application de la Commission vaudraient, par analogie, pour les agences. Toutefois, les agences seront en mesure, après avoir reçu l'autorisation de la Commission, soit d'adopter des modalités d'application différentes, soit de décider, le cas échéant, de ne pas appliquer de telles modalités.

-carrière des assistants et recrutement des agents contractuels :

- **réservation des grades les plus élevés au personnel ayant un haut niveau de responsabilités** : afin d'établir un lien clair entre les responsabilités et le grade, le parcours de carrière dans le groupe de fonctions des assistants serait restructuré de manière à réserver les deux grades les plus élevés (AST 10 et 11) aux fonctionnaires et agents temporaires qui exercent d'importantes responsabilités en matière de gestion du personnel, d'exécution du budget ou de coordination ;
- **nouveau groupe de fonctions «AST/SC» pour les secrétaires et les commis** : un nouveau groupe de fonctions «AST/SC» devrait être introduit pour les secrétaires et les commis. Les traitements et les taux de promotion proposés pour ce nouveau groupe de fonctions établissent une correspondance appropriée entre le degré de responsabilité et le niveau de rémunération ;
- **recrutement d'agents contractuels** : afin de conférer aux institutions une flexibilité accrue, la durée maximale des contrats d'agents contractuels auxiliaires est portée de 3 à 6 ans. En outre, alors que la grande majorité des fonctionnaires continuera à être recrutée sur la base de concours généraux, les institutions seraient autorisées à organiser des concours internes qui seraient également ouverts aux agents contractuels ;
- **correction des déséquilibres géographiques injustifiés** : le statut prévoit que les fonctionnaires de l'Union doivent être recrutés sur une base géographique aussi large que possible. Or les statistiques montrent que certaines nationalités sont surreprésentées par rapport au poids relatif de leur population dans l'UE. Ces déséquilibres sont particulièrement visibles dans certains grades. Par conséquent, il convient de modifier l'article 27 du statut pour permettre aux institutions de prendre des mesures visant à corriger les grands déséquilibres géographiques qui perdurent. Cette disposition sera adoptée par voie de mesures d'application générales et fera l'objet d'un rapport à l'issue d'une période de cinq ans.

-efficacité accrue dans la gestion du personnel des agences : il existe aujourd'hui 45 structures (32 agences de régulation, 7 entreprises communes et 6 agences exécutives). Au total, elles emploient près de 8.000 personnes, principalement engagées en tant qu'agents temporaires. Toutefois, les dispositions du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents ne sont pas pleinement adaptées aux besoins de petites structures comme les agences. Pour cette raison, la Commission propose d'introduire une **nouvelle catégorie d'agents temporaires pour les agences**. Recrutés à l'issue d'une procédure de sélection transparente et objective, ces agents pourraient être engagés pour une durée indéterminée. Si nécessaire, les agences pourraient les mettre en détachement dans l'intérêt du service. De même, ces agents temporaires pourraient prendre des congés non rémunérés d'une durée maximale de 15 ans sur toute leur carrière.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE : la proposition aurait une incidence budgétaire sur les dépenses et les recettes de l'Union. En raison des dispositions transitoires, certaines mesures verraient leur incidence financière augmenter progressivement et n'exerceraient pleinement leurs effets qu'à long terme. **Les économies pour le prochain cadre financier pluriannuel sont estimées à un montant supérieur à 1 milliard EUR**. À long terme, les économies découlant des modifications proposées s'établiraient à 1 milliard EUR par an.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 20/06/2012 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission des affaires juridiques a adopté le rapport de Dagmar ROTH-BEHRENDT (S&D, DE) sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le statut des fonctionnaires et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne.

La commission parlementaire recommande que la position du Parlement européen adoptée en première lecture suivant la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Réduction de 5% du personnel : tout en comprenant l'approche proposée par la Commission dans le contexte actuel de crise, les députés estiment que compte tenu de la taille très réduite de la fonction publique européenne en proportion des objectifs de l'Union, une réduction des effectifs au sein des institutions et des agences de l'Union ne devrait pas aboutir à entraver celles-ci dans l'exécution de leurs missions et devoirs. Ils estiment au contraire qu'il faut garantir le cadre pour **attirer, recruter et conserver un personnel hautement qualifié et multilingue, sélectionné sur une base géographique la plus large possible parmi les citoyens des États membres**, en tenant dûment compte de l'équilibre hommes et femmes, et répondant aux normes professionnelles les plus élevées.

En termes budgétaires, les députés estiment, par ailleurs, que les modifications au statut ne devraient nullement anticiper les prochaines décisions relatives à l'évolution du personnel des institutions et organes de l'Union, qui relèvent de la compétence exclusive de l'autorité budgétaire et **ne devrait pas anticiper les résultats des négociations sur le prochain cadre financier 2014-2020**. Ils estiment en outre qu'il faut laisser **le choix aux institutions des moyens qu'elles utilisent pour réaliser leurs propres économies**.

Adaptation des rémunérations (la «méthode»): la Commission proposait de maintenir **jusqu'en 2022** le principe d'un mécanisme pluriannuel d' adaptation des rémunérations des fonctionnaires (la "méthode") afin de leur garantir une évolution du pouvoir d'achat parallèle à celle des fonctionnaires nationaux, avec révision du système à la fin de la 5ème année. Les députés suppriment toutefois la date prévue à la proposition.

Fonctionnaires spécifiques (AST/SC):

-SC : pour cette catégorie de fonctionnaires qui inclut notamment les secrétaires (ou commis confirmés), ayant pour mission des tâches relativement simples -en principe-, il était prévu de leur octroyer un grade de carrière assez bas pour leur entrée en fonction. Pour les députés, au contraire, les institutions doivent avoir la possibilité de décider du grade d'entrée en service du personnel recruté dans ce groupe de fonctions. Ils estiment en effet, que le groupe AST/SC, doit pouvoir représenter un éventail suffisamment large de nationalités et de qualifications linguistiques pour pouvoir satisfaire aux exigences d'un service multinational et multilingue. Ils appellent dès lors la Commission à réaliser une évaluation sur l'ampleur de ce nouveau groupe de fonctions et sur les conséquences de son introduction, en tenant particulièrement compte de **la situation des femmes** (qui représentent un nombre important de fonctionnaires dans ce groupe).

-AST : pour les assistants parlementaires (AST), la proposition fixe le plafond de la carrière AST, pour les assistants en période transitoire recrutés après le 1er mai 2004, au grade spécifique AST 7. Or, pour participer aux concours AST, ces derniers doivent démontrer un niveau d'enseignement bien plus élevé que celui exigé précédemment pour les anciennes catégories B, C et D. C'est la raison pour laquelle, les députés proposent de fixer le plafond de leurs perspectives de carrière au grade AST 9.

Á noter que des modifications techniques ont été introduites pour tenir compte de la création de ce nouveau groupe de fonctionnaires dans le tableau des effectifs et des aménagements ont été apportés au tableau indicatif des traitements des fonctionnaires concernés.

Déséquilibre géographique des fonctionnaires recrutés : estimant que les fonctionnaires engagés devraient l'être sur la base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres, les députés demandent à la Commission de faire régulièrement rapport au Parlement européen et au Conseil quant à d'éventuels déséquilibres entre les nationalités. Au terme d'une période d'évaluation de 5 ans commençant le 1er janvier 2013, **les institutions devraient avoir la faculté de prendre des mesures correctrices en cas de déséquilibre durable et important entre nationalités** parmi leurs fonctionnaires. Ces mesures correctrices devraient être définies par voie **d'actes délégués** adoptés par la Commission et mises en œuvre par l'institution concernée sur la base de dispositions générales d'exécution qu'elle aura préalablement adoptées. Ces mesures ne devraient jamais se traduire par des critères de recrutement autres que ceux fondés sur le **mérite** et des rapports trimestriels d'évaluation devraient être fournis au Parlement européen sur les mesures prises.

Personnel handicapé : des dispositions ont été introduites pour mieux prendre en compte le principe de l'égalité de traitement avec les personnes handicapées et permettre l'engagement de ces personnes aux postes les plus appropriés.

Conflits d'intérêt : de nouvelles dispositions ont été introduites afin de souligner qu'un fonctionnaire ne devrait en aucun cas accepter d'un gouvernement ni d'aucune source extérieure à une institution communautaire à laquelle il appartient, une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don, une rémunération, de quelque nature qu'ils soient, sauf pour services rendus avant sa nomination. Les députés insistent en outre pour qu'avant tout recrutement, l'autorité investie du pouvoir de nomination examine si le candidat a un intérêt personnel de nature à compromettre son indépendance ou tout autre intérêt divergent. Des dispositions techniques ont été introduites pour obéir à ce principe (comme l'introduction d'un formulaire type que le futur fonctionnaire devrait remplir, l'interdiction de certaines activités de lobbying après la retraite du fonctionnaire,…).

Écoles européennes : les députés estiment que pour assurer le recrutement sur la base géographique la plus large possible, les institutions doivent offrir un enseignement multilingue et multiculturel aux enfants de leur personnel. C'est pourquoi, ils demandent que le budget de l'Union contribue au financement des écoles européennes.

Autres dispositions techniques : d'autres dispositions ont été revues portant sur :

- la période de stage des fonctionnaires et certaines modalités techniques y afférentes ;
- le relèvement de l'âge de la retraite (afin d'en assouplir les conditions d'application jusqu'à l'âge de 70 ans, dans certains cas) ;
- la période d'engagement des agents contractuels (5 ans au lieu de 6) ;
- le système de financement des pensions des fonctionnaires **des agences de l'Union** qui ne dépendent pas entièrement du budget de l'UE, de sorte qu'à compter de 2016 celles-ci assurent une partie du financement de ces pensions sans faire intervenir le budget UE ;
- l'ouverture de certains concours internes aux agents contractuels ;
- les modalités d'octroi de congés pour convenance personnelle, de congés parentaux ou d'autres congés spéciaux ;
- les modalités d'évaluation des fonctionnaires ;
- les modalités d'avancement ou de rétrogradation des fonctionnaires ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires de façon à leur permettre par exemple de passer à temps partiel pour s'occuper d' un enfant, jusqu'à l'âge de 14 ans ;

- le départ à la retraite des assistants parlementaires jusqu'à l'âge de 67 ans, s'ils le désirent.

Á noter enfin que dans son projet de résolution législative, les députés ont insisté pour qu'aucun accord politique sur la réduction du personnel des institutions et organes de l'Union ne vienne affecter les prérogatives budgétaires du Parlement (que ce soit dans le cadre de la procédure budgétaire ou des négociations sur le cadre financier). Ils appellent dès lors à s'opposer à toute tentative d'anticipation du résultat de ces négociations. De manière générale, ils considèrent que **la proposition de la Commission**, qui cherche avant tout à réaliser des économies au détriment du personnel des grades inférieurs, **pose problème en termes de justice sociale**.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 05/12/2016 - Document de suivi

La Commission a présenté son rapport 2009-2015 sur la situation financière du régime d'assurance contre le chômage en faveur des anciens agents temporaires ou contractuels et des assistants parlementaires accrédités se trouvant sans emploi après la cessation de leurs fonctions auprès d'une institution de l'Union européenne.

Les règlements afférents au Régime applicable aux autres Agents (RAA) prévoient que l'allocation de chômage communautaire est destinée à **l'ancien agent contractuel (AC), assistant parlementaire (APA) ou temporaire (AT) se trouvant sans emploi** contre son gré. Elle est complémentaire à l'éventuelle allocation de chômage nationale. Ces allocations sont payées à partir du **Fonds spécial de chômage**, financé par les cotisations des agents potentiellement bénéficiaires et par celles de l'employeur.

Déficit persistant: le rapport montre que, depuis 2008, le Fonds de chômage présente un déficit annuel persistant. Celui-ci a été particulièrement important déjà en 2009 avec 4,3 millions EUR. Il a ensuite progressivement diminué pour atteindre 1 million EUR en 2013.

En 2014, l'état du Fonds de chômage s'est fortement détérioré, en atteignant un déficit dépassant 4,8 millions EUR. Le déficit s'est réduit en 2015 (3 millions EUR).

La **réserve** cumulée du Fonds de chômage est passée de 16,1 millions EUR au début de 2009 à **2 millions EUR à la fin 2015**.

Parmi les raisons qui expliquent cette situation, le rapport mentionne notamment l'augmentation du nombre d'affiliés (+ 42%), l'augmentation du nombre de bénéficiaires AT par rapport au nombre d'AT en activité, l'introduction de la catégorie des APA ou encore l'augmentation de l'allocation mensuelle moyenne (passée de 1.980 EUR en 2009 à 2.063 EUR en 2010).

Réforme de 2014: la réforme du Statut des fonctionnaires et Régime Applicable aux Autres Agents (RAA) de l'Union européenne a fixé la durée maximale des contrats d'engagement des AC à 6 ans (au lieu de 3). Cette modification a entraîné une diminution du nombre de bénéficiaires du Fonds de chômage dès 2014.

Cet impact positif n'a toutefois pas compensé l'augmentation importante du nombre de bénéficiaires issus du Parlement européen (plus de 600 APA) à la suite du renouvellement de ce dernier en 2014.

Évolution à court et moyen terme: alors que le niveau élevé de la dépense en 2015 a contribué à l'épuisement de la réserve, on s'attend à ce que **l'année 2016 soit excédentaire** en raison d'une forte diminution des bénéficiaires de la catégorie APA (également en 2017 et 2018) et de l'effet de l'allongement à 6 ans de la durée maximale des contrats d'engagement des AC.

Toutefois, **la situation à moyen terme reste préoccupante**, en raison des facteurs de risque suivants :

- l'augmentation substantielle (de plus de 30%) de l'allocation mensuelle moyenne payée en 2015 par rapport à 2013 ;
- l'augmentation (à partir de 2017), du nombre de bénéficiaires AC arrivant au bout de la nouvelle durée maximale de contrats de 6 ans ;
- la poursuite de l'augmentation de bénéficiaires AT provenant des agences ;
- un nouveau pic de dépense à anticiper en 2019-2020 lié à la fin de la législature 2014-2019 du Parlement européen.

Compte tenu de ces évolutions, la Commission envisage :

- dans un premier temps, **une augmentation limitée** (environ 0.1% du salaire de base) des contributions au financement du régime d'assurance contre le chômage par la voie d'un acte délégué ;
- dans un second temps, la mise en place un **groupe de travail** afin d'assurer un suivi régulier de la situation financière du régime.

Statut des fonctionnaires de l'Union européenne: modification du statut

2011/0455(COD) - 29/11/2017 - Document de suivi

Conformément à l'obligation incombant à la Commission en vertu de l'article 65, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires et du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (le «statut»), la présent rapport fournit des informations relatives à l'incidence budgétaire des rémunérations et des pensions des fonctionnaires de l'Union à la suite de l'actualisation 2017 des rémunérations et des pensions des fonctionnaires et des autres agents de l'UE ainsi que des coefficients correcteurs dont celles-ci sont affectées.

L'actualisation 2017 des rémunérations et des pensions des fonctionnaires et des autres agents de l'UE aura lieu avant la fin de l'année. Elle est fondée sur les données statistiques préparées par l'Office statistique de l'UE en concertation avec les services nationaux de statistiques des États membres, qui reflètent la situation au 1er juillet 2017 dans les États membres.

Conformément à l'article 65, paragraphe 4, du statut, aucune actualisation des rémunérations et des pensions du personnel de l'UE en service en Belgique et au Luxembourg n'a eu lieu en **2013 et 2014**. En outre, l'application d'une approche globale visant à régler les différends concernant les adaptations des rémunérations et des pensions pour les années **2011 et 2012** a abouti à des adaptations limitées des traitements et des pensions pour ces années, respectivement de 0 % et de 0,8 %.

Le rapport note ce qui suit:

- le personnel de l'UE **a perdu au cours de la période 2004-2017 près de 9,9 % de son pouvoir d'achat**, sous l'effet combiné des réformes du statut en 2004 et en 2013 et des adaptations limitées des traitements. Pour la même période, les fonctionnaires nationaux dans les États membres ont vu leur pouvoir d'achat diminuer de 1,4 %;
- l'effet combiné de la non-application de la méthode d'adaptation salariale en 2011 et 2012 et du gel des rémunérations et des pensions en 2013 et 2014 a donné lieu à **des économies de quelque 3 milliards d'EUR** sur la période couverte par le cadre financier pluriannuel (CFP) 2014-2020 et d'environ **500 millions d'EUR par an** à long terme;
- la dernière révision du statut a permis de réaliser quelque **4,3 milliards d'EUR d'économies** dans le secteur de l'administration sur la période couverte par le CFP;
- des mesures spécifiques sans incidence budgétaire directe, comme l'augmentation du temps de travail et la diminution des congés annuels sans compensation salariale, représentent environ **1,5 milliard d'EUR** pour les institutions.